TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

# RAPPORT ANNUEL | 2012

*Assurer le règlement efficace des plaintes de discrimination pour les Canadiens*

160, rue Elgin, 11e étage, Ottawa (Ontario) K1A 1J4
Téléphone : 613-995-1707 | Télécopieur : 613-995-3484 | ATS : 613-947-1070
Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca

WWW.CHRT-TCDP.GC.CA

Canada

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Tribunal canadien des droits de la personne, rapport annuel 2012
Canadian Human Rights Tribunal, annual report 2012

ISBN : 1494-0132

N° au catalogue : HR61-2012 (version imprimée, bilingue)
N° au catalogue : HR61-2012F-PDF (PDF, français)
N° au catalogue : HR61-2012E-PDF (PDF, English)

# Table des matières


Message du président . . . . . .2

Ce que nous faisons. . . . . .4

Processus de règlement des plaintes relatives aux droits de la personne . . . . . .5

Règlement équitable et efficace des plaintes grâce à la médiation . . . . . .6

Fonctionnement du Tribunal . . . . . .8

Charge de travail . . . . . .9

Règles et procédures du Tribunal . . . . . .10

Jurisprudence . . . . . .11

Activités du Tribunal . . . . . .16

Membres du Tribunal. . . . . .17

Renseignements supplémentaires . . . . . .20

# Message du président

Les ministères et organismes de petite taille s'attendent à ce que chaque année apporte son lot de nouveaux défis et 2012 n'a pas échappé à la règle pour le Tribunal canadien des droits de la personne, qui a été aux prises avec une lourde charge de travail, le départ inattendu de la présidente, des exigences accrues en matière de rapports et des difficultés constantes sur le front des technologies de l'information (TI).

Nous avons néanmoins évalué et perfectionné les innovations mises en œuvre au cours des trois dernières années pour tirer parti des améliorations apportées à la procédure de règlement des plaintes du Tribunal en mettant l'accent sur la médiation, afin de répondre aux besoins du nombre croissant de plaignants non représentés par un avocat.

Du point de vue d'un président par intérim, l'année 2012 est à marquer d'une pierre blanche en raison de la façon dont les employés à l'échelle de l'organisation se sont serré les coudes pour mener avec efficience et efficacité les activités du Tribunal pour le bénéfice de tous les Canadiens. C'est grâce aux efforts soutenus du personnel que la productivité du Tribunal en 2012 est demeurée stable malgré les nombreux défis.

Comme en 2011, le Tribunal a eu un aperçu des répercussions à prévoir par suite de l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. En vertu des changements entrés en vigueur en juin 2011, les Autochtones assujettis à la *Loi sur les Indiens* ont accès à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* au même titre que les autres citoyens du Canada, ce qui leur était refusé depuis près de 35 ans.

L'affaire *FNCFCS* et al. *c. Procureur général du Canada* laisse entrevoir la complexité accrue inhérente à cette nouvelle catégorie de plaintes sur lesquelles il faudra statuer. Cette cause ne découle pas expressément de l'abrogation de l'article 67, mais elle illustre les questions complexes et nouvelles que pourrait soulever cet élargissement du mandat du Tribunal. Dans leur plainte déposée en 2007, la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières nations du Canada et l'Assemblée des Premières nations ont allégué que le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien faisait preuve de discrimination envers les enfants des Premières nations vivant dans les réserves. D'après ces organisations, le financement des services de soutien à l'enfance et à la famille destinés aux enfants vivant dans les réserves était inférieur au montant consacré par les provinces aux enfants vivant à l'extérieur des réserves. La portée et l'envergure de cette plainte sont sans précédent. Le Tribunal réexaminera bientôt les enjeux à la demande de la Cour fédérale, qui a infirmé sa décision de rejeter l'affaire et lui a ordonné d'entendre de nouveau la plainte.

En raison de l'afflux de nouveaux dossiers complexes et propres à établir une jurisprudence qui seront soumis au Tribunal par suite de l'abrogation de l'article 67, les ressources habituellement vouées à la résolution des plaintes ne suffiront pas – il en faudra davantage pour la gestion des cas, la médiation, les audiences et la prise de décisions. À cette fin, le Tribunal a mis sur pied un panel de trois membres chargé de rendre une décision dans l'affaire *FNCFCS* et al. *c. Procureur général du Canada*. Il y a plusieurs années qu'aucun panel de trois membres n'avait été constitué et cette façon de procéder devrait drainer considérablement les ressources du Tribunal, surtout si deux panels comme celui-là doivent siéger en même temps.

Le programme de médiation du Tribunal a continué de connaître du succès, puisque 63 p. 100 des dossiers clos en 2012 sont passés par cette voie. De nombreux perfectionnements ont été apportés à la procédure de règlement des plaintes ces dernières années, notamment le recours accru aux conférences téléphoniques sur la gestion des cas présidées par les membres du Tribunal. Le choix de privilégier la conférence téléphonique au lieu de s'en tenir à la communication écrite a grandement contribué à démystifier et à accélérer la procédure d'instruction. En outre, les parties règlent plus rapidement leurs différends grâce au recours

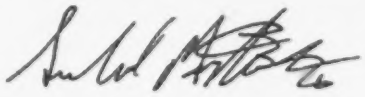
croissant à une approche flexible de la médiation – selon laquelle le membre du Tribunal qui fait office de médiateur aide à explorer des solutions avantageuses pour toutes les parties – et à l'exigence nouvelle selon laquelle les parties doivent préciser d'entrée de jeu le type de réparation qu'elles souhaitent obtenir, y compris le montant de toute indemnisation recherchée ou proposée.

La nécessité d'accélérer et de démystifier le règlement des plaintes est plus pressante depuis octobre 2011, alors que la Cour suprême du Canada a confirmé une décision de la Cour d'appel fédérale stipulant que le Tribunal n'a pas compétence pour accorder des dépens. Cet arrêt a exercé une pression supplémentaire sur le Tribunal en l'incitant à rechercher une procédure plus accessible et simplifiée que jamais, de façon à atténuer le plus possible les désavantages subis par une partie qui n'a pas les moyens de faire appel à un avocat. Plusieurs innovations envisagées à cet égard ont d'ailleurs fait l'objet de consultations auprès des intervenants dans différentes régions du pays en 2011. Le rapport présentant ces consultations sera publié en 2013.

La difficulté inhérente à la gestion des ressources pour répondre aux exigences de dossiers de plus en plus complexes consistera en partie à réduire les coûts associés aux services des TI et à obtenir des services améliorés. Le Tribunal s'attachera par conséquent en priorité à trouver une solution propre à remplacer le recours à son fournisseur actuel qui, malgré les efforts louables déployés en 2012, n'a pas la structure idéale pour combler de façon rentable l'ensemble des besoins en matière de TI d'un petit organisme.

En 2012, j'ai comparu à deux reprises au nom du Tribunal devant des comités de la Chambre des communes, à leur demande, soit le Comité permanent de la condition féminine pour parler du contexte des plaintes pour harcèlement sexuel, et le Comité permanent de la justice et des droits de la personne pour l'aider dans ses délibérations sur le projet de loi émanant d'un député visant à ajouter l'identité sexuelle et l'expression sexuelle au nombre des motifs de discrimination illicite au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Le climat d'incertitude créé par le départ de la présidente a ajouté aux nombreux défis qu'a dû relever le Tribunal au cours de l'année – avec des ressources limitées. Je tiens à remercier tous les employés de l'engagement, du dévouement et du professionnalisme soutenus dont ils ont fait preuve pour aider le Tribunal à s'acquitter de son mandat. En tant que président par intérim, je continuerai de miser sur les succès de 2012 en mettant à profit les points forts d'un effectif résilient et en me prévalant de son expertise et de son ingéniosité remarquables, qui confèrent au Tribunal toute sa richesse.



*Susheel Gupta*
Président par intérim

# Ce que nous faisons

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes pour discrimination qui lui sont renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne. Il détermine si les faits allégués dans la plainte constituent un acte discriminatoire au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le Tribunal est par ailleurs habilité à se pencher sur les directives et les évaluations élaborées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le Tribunal exerce ses activités en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui vise à mettre en œuvre le principe selon lequel tous les individus devraient avoir des chances égales de vivre leur vie à l'abri de pratiques discriminatoires fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (y compris la grossesse), l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience (y compris la dépendance à la drogue) ou l'état de personne graciée. Les pratiques discriminatoires définies dans la Loi visent à protéger les personnes de la discrimination, en particulier dans la fourniture de biens et de services, l'emploi et les communications. La Loi s'applique aux employeurs et aux fournisseurs de services sous réglementation fédérale, tels que les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les banques à charte, les compagnies aériennes, les entreprises d'expédition et de camionnage interprovinciales ainsi que les entreprises de télécommunication et de radiodiffusion. Par suite de l'abrogation de l'article 67 de la Loi, le Tribunal peut désormais se pencher également sur les plaintes déposées contre le gouvernement fédéral, les gouvernements des Premières nations et les organisations autochtones sous réglementation fédérale concernant des actes posés ou des décisions rendues en vertu de la *Loi sur les Indiens*.

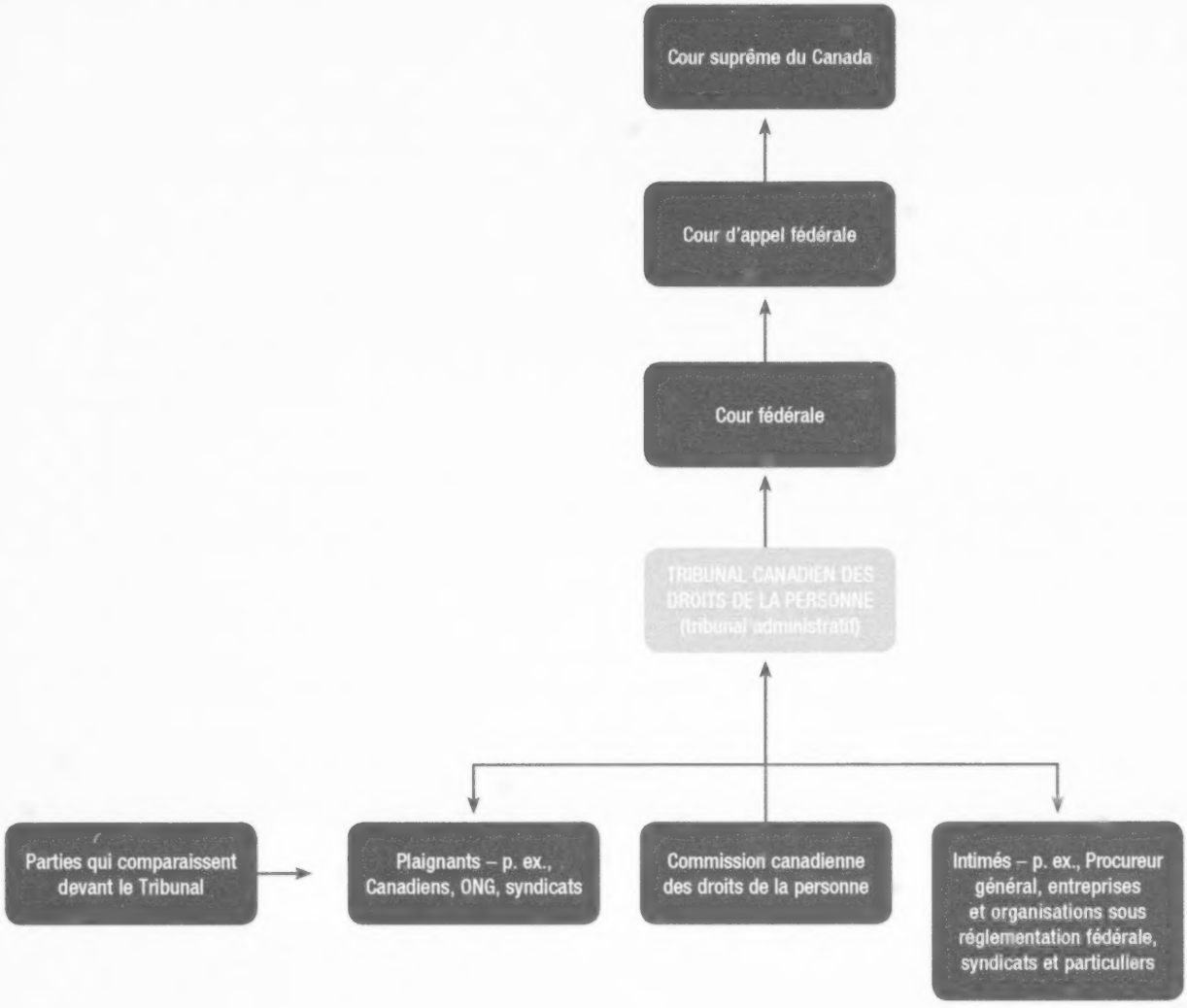
**Rapports sur les plans et les priorités du Tribunal**
http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/reports-rapports/plans-fra.asp

Comme une cour de justice, le Tribunal est strictement impartial et rend des décisions qui peuvent être soumises à un contrôle judiciaire par la Cour fédérale à la demande de l'une des parties. Toutefois, à la différence des cours de justice, le Tribunal offre un cadre informel où les parties peuvent présenter leur cause sans être astreintes à des règles strictes en matière de preuve et de procédure. Si les parties en expriment le désir, le Tribunal offre également ses services de médiation pour leur donner la possibilité de régler leurs différends avec l'aide d'un membre du Tribunal.

La responsabilité administrative du Tribunal incombe au greffe, qui planifie et organise les audiences et assure la liaison entre les parties et les membres du Tribunal. Le greffe relève du directeur exécutif du Tribunal, qui est chargé de gérer les ressources allouées au Tribunal par le Parlement pour son fonctionnement. On trouvera dans les rapports sur le rendement du Tribunal une description détaillée des activités de l'organisation, y compris les récents changements touchant la fonction de contrôleur, la responsabilité de la direction et l'administration publique.

**Rapports sur le rendement du Tribunal**
http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/reports-rapports/perf-rend-fra.asp

# Processus de règlement des plaintes relatives aux droits de la personne
## (La place du Tribunal dans le processus)



# Règlement équitable et efficace des plaintes grâce à la médiation

Le programme de médiation volontaire du Tribunal, qui permet aux parties d'être entendues sans audience d'arbitrage coûteuse et leur donne le savoir-faire et l'appui requis pour clore le dossier dans un contexte confidentiel et respectueux, joue un rôle clé dans la procédure de règlement des plaintes du Tribunal.

La médiation est offerte tout au long de la procédure, mais les parties qui optent pour cette formule devant le Tribunal donnent suite à une offre de divulgation ou de médiation préalable à l'audience. Peu importe l'étape de la procédure, l'un des aspects clés de la médiation tient au fait que le membre du Tribunal faisant office de médiateur n'est pas celui qui se prononcera sur l'affaire si elle va jusqu'à l'audience, à moins que toutes les parties ne soient représentées par un avocat et ne consentent clairement par écrit à ce que le médiateur membre du Tribunal agisse également comme membre instructeur.

Au cours de la médiation, le membre du Tribunal qui fait office de médiateur aide les parties à examiner toute une gamme de solutions pour protéger leurs intérêts sous-jacents. Au lieu de chercher un compromis entre des positions divergentes, le médiateur s'efforce d'intégrer les intérêts des *deux* parties à une plainte type – l'employeur et l'employé ou le fournisseur de services et le client – en vue de combler le fossé qui les sépare et de favoriser l'établissement de relations constructives. Lorsque le membre le juge approprié – après avoir déterminé que les parties accepteraient ce type de rétroaction –, il peut donner son avis sur les points forts et les points faibles relatifs de la position de chacune des parties.

Si l'on ne parvient pas à régler la plainte à l'issue de la première étape de la médiation, on peut proposer aux parties une deuxième médiation après qu'elles ont présenté les détails et divulgué les documents pertinents. Cette médiation tenue après divulgation, qui est de nouveau présidée par un membre du Tribunal, aide les parties à cerner leurs intérêts sous-jacents et à articuler un éventail de solutions. Toutefois, les parties sont alors prêtes à procéder à une audience complète et généralement mieux renseignées sur les points forts et les points faibles relatifs de leurs arguments. Aucun délai ferme n'est imposé pour la médiation tenue après divulgation; dans certains cas, les parties peuvent même envisager la médiation au moment de l'audience.

La médiation atténue le déséquilibre qui pourrait exister entre le pouvoir des parties, ce qui constitue un avantage considérable. Comme les parties ne peuvent recouvrer les dépens au moment de la décision finale même si l'on reconnaît la légitimité de leur plainte, les plaignants et les intimés ont une puissante motivation à maintenir ces coûts au minimum. Par ailleurs, nombre de plaignants – de même que certains intimés – n'ayant pas les moyens d'être représentés par un avocat pendant toute l'audience peuvent retenir ses services pour une médiation d'une journée.

Si la médiation n'aboutit pas à un règlement, le membre peut, avec le consentement des parties, aider ces dernières à réduire le nombre de questions à débattre pendant l'audience en déterminant celles qui ne sont pas – ou ne sont plus – des points de litige.

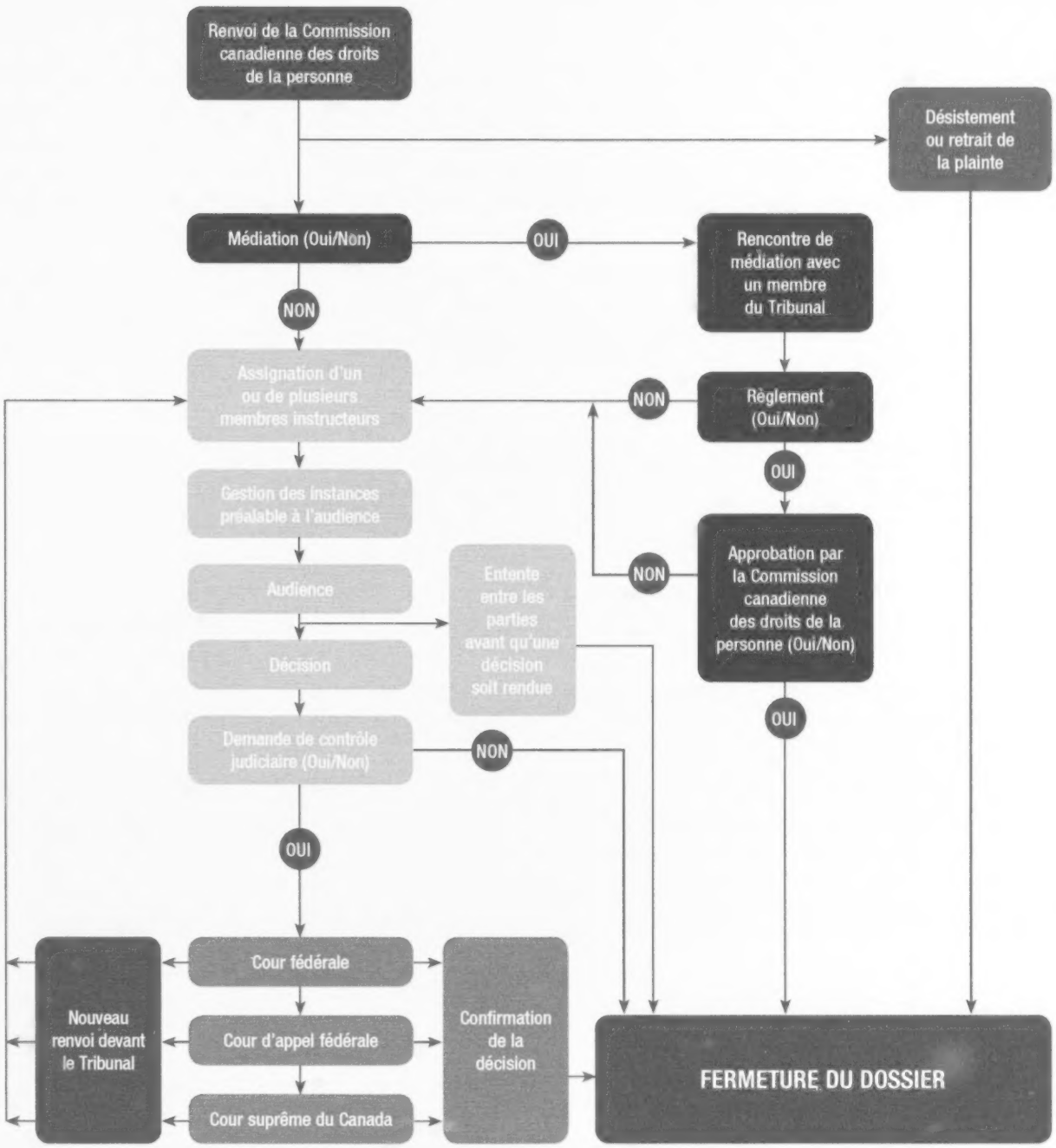
La pertinence de la médiation pour régler les plaintes au titre des droits de la personne fait depuis longtemps l'objet de débats. Le déséquilibre que l'on observe souvent entre le pouvoir de nombreux plaignants et intimés suscite des préoccupations. Ces dernières années, le Tribunal a pris de nombreuses mesures pour s'attaquer à ce problème. Par exemple, grâce à la disposition de ses salles d'audience, les parties peuvent négocier sans se trouver dans la même salle. Par ailleurs, la présence d'un représentant de la Commission canadienne des droits de la personne à toutes les médiations du Tribunal atténue les disparités entre les parties non représentées par un avocat et leur adversaire qui dispose de ressources considérables, puisque le représentant

de la Commission, généralement un expert en résolution des différends, peut offrir un appui supplémentaire à la partie qui en a besoin. Les participants peuvent être accompagnés d'une personne qui les épaulera au cours de la médiation et ceux qui signent une entente de règlement sans être représentés par un avocat peuvent bénéficier d'une période de réflexion de sept jours. Ils ont ainsi la possibilité d'obtenir un avis juridique et de faire marche arrière dans les sept jours suivant la signature de l'entente de règlement si, à terme, ils jugent que le règlement ne sert pas leurs intérêts.

La question de savoir si les règlements soi-disant privés entre les parties sont véritablement dans l'intérêt du public constitue une autre préoccupation majeure concernant la médiation, car le plaignant peut accepter une réparation qui ne s'attaque pas à un problème systémique sous-jacent plus vaste. Il importe toutefois de souligner que même les règlements obtenus par voie de médiation ne sont pas entièrement privés. Les règlements conclus avant une audience du Tribunal doivent être soumis à l'approbation de la Commission canadienne des droits de la personne. Les règlements ainsi approuvés peuvent faire l'objet d'une ordonnance de la Cour fédérale aux fins d'application. Certains règlements obtenus par voie de médiation peuvent par ailleurs comporter des clauses qui engagent les intimés à créer ou à réviser les politiques institutionnelles sur la discrimination ou à intégrer des critères de rendement et des objectifs mesurables visant à protéger un plus grand groupe d'employés ou de clients.

Par conséquent, la médiation est un rouage essentiel de la procédure de règlement des plaintes du Tribunal. Elle offre aux parties intéressées des solutions rapides mais fondées sur des principes et permet au Tribunal de dégager des ressources qu'il peut consacrer à des dossiers où une audience s'avère vraiment nécessaire.

# Fonctionnement du Tribunal



# Charge de travail

La Commission canadienne des droits de la personne a renvoyé 128 nouvelles plaintes au Tribunal en 2012.

Comme le Tribunal avait reporté 245 dossiers actifs de plaintes des années précédentes, sa charge de travail en 2012 a atteint le nombre record de 373 dossiers, dont 335 étaient encore actifs à la fin de l'année.

Le Tribunal est une organisation dont les activités sont fonction de la demande et dont le mandat est lié aux causes que lui renvoie la Commission canadienne des droits de la personne. Dans la foulée de l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, on s'attend à une montée en flèche du nombre de dossiers et à l'ajout de nouvelles catégories de plaintes au titre des droits de la personne :

i) les plaintes alléguant qu'une disposition de la *Loi sur les Indiens* est discriminatoire;

ii) les plaintes alléguant qu'une décision rendue sous le régime de la *Loi sur les Indiens* est discriminatoire.

Le nombre de dossiers en 2012 n'a pas augmenté comme on le prévoyait. Selon les indications préliminaires, le Tribunal devrait s'attendre à devoir statuer sur 15 à 20 nouveaux dossiers découlant directement de l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 2013, mais il est impossible de prévoir le nombre exact de dossiers qui seront renvoyés au cours d'une année donnée. On s'attend à ce que les dossiers renvoyés au Tribunal en raison des nouvelles dispositions législatives soient particulièrement complexes, puisqu'ils exploreront de nouveaux aspects des droits de la personne et que leur portée et leur envergure dépasseront indubitablement celles de la plupart des plaintes déposées à ce jour au Tribunal. Une augmentation importante du nombre d'affaires complexes réduira grandement la capacité du Tribunal à s'acquitter de son mandat à même les ressources dont il dispose actuellement.

Le Tribunal est déjà aux prises avec un arriéré de dossiers considérable.

Comme l'illustre le graphique ci-contre, la Commission renvoyait en moyenne 91 dossiers par an au Tribunal dans les années 2000. En 2010, elle lui a renvoyé un nombre record de 191 dossiers. Cette montée en flèche du nombre de cas, à laquelle s'ajoute la complexité croissante de nombreux dossiers dont le Tribunal a été saisi ces dernières années, a entraîné un arriéré croissant.

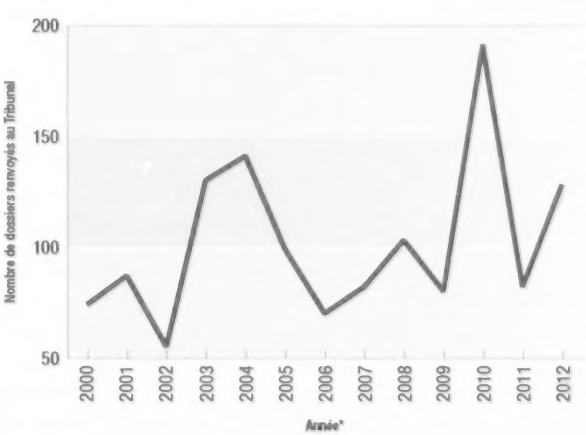
Par ailleurs, nombre de dossiers renvoyés au Tribunal continuent de bénéficier du programme de médiation sans cesse perfectionné du Tribunal. Vingt-quatre des 38 plaintes réglées en 2012 sont passées par la médiation, ce qui représente un pourcentage similaire à celui de l'année précédente (respectivement 63 % et 67 %). Six autres affaires ont été résolues par décision du Tribunal et les huit dossiers restants ont été retirés ou réglés par les parties sans l'intervention du Tribunal.

En 2012, les membres du Tribunal ont dirigé 43 séances de médiation, présidé l'audience de 13 plaintes et rendu 6 décisions et 25 décisions sur requête.

Sur les 128 plaintes renvoyées par la Commission cette année, 36 étaient portées contre des ministères et organismes du gouvernement fédéral, 84 contre des petites entreprises, des banques ou d'autres entreprises privées, 4 contre des gouvernements des Premières nations et 4 contre des particuliers.

Les motifs de discrimination illicite invoqués dans les 43 dossiers réglés par la médiation étaient les suivants : la déficience (24), le sexe (8), la race (8), l'origine nationale ou ethnique (6), l'âge (6), la religion (6), la couleur (4), la situation de famille (2), et l'état matrimonial (1). Soulignons qu'une plainte peut souvent invoquer plusieurs motifs.

Dossiers renvoyés au Tribunal canadien des droits de la personne par la Commission canadienne des droits de la personne, 2000-2012




* Ces chiffres ont trait à l'année civile.

# Règles et procédures du Tribunal

Le Tribunal a élaboré les règles, les procédures et les guides qui suivent pour aider les parties dans leurs interactions avec le Tribunal :

- Note de pratique n° 1 du Tribunal canadien des droits de la personne – Tenue des audiences et diffusion des décisions en temps opportun
- Note de pratique n° 2 du Tribunal canadien des droits de la personne – Parties représentées par des non-avocats
- Note de pratique n° 3 du Tribunal canadien des droits de la personne – Gestion des instances
- *Règles de procédure du Tribunal canadien des droits de la personne*
- *Guide de fonctionnement du Tribunal de l'équité en matière d'emploi*
- *Cahier de jurisprudence*
- *Procédure de médiation évaluative*
- *Glossaire du Tribunal* (2010)

**On trouvera d'autres précisions concernant les règles, les procédures et les guides du Tribunal à l'adresse**
http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/about-apropos/trp-rpt-fra.asp.

# Jurisprudence

L'essentiel du travail du Tribunal consiste à diriger des séances de médiation et à tenir des audiences ainsi qu'à rendre des décisions et des décisions sur requête. En 2012, le Tribunal a entendu des causes portant sur un large éventail de questions. On trouvera le texte intégral de toutes les décisions et décisions sur requête sur le site Web du Tribunal.

## *Décisions et décisions sur requête*

### Décisions

Pour les besoins du présent rapport, on entend par « décision » une série de motifs juridiques définis par un ou plusieurs membres du Tribunal qui permettent de trancher la question de savoir si un acte discriminatoire a bel et bien été posé dans une situation donnée.

Par conséquent, cela exclut les motifs où :

- la seule question en litige devant le Tribunal consiste à savoir quel type d'ordonnance réparatrice s'impose;
- la plainte est rejetée pour défaut de poursuite du plaignant;
- la plainte est rejetée parce que le Tribunal n'a pas compétence en la matière, pour abus de procédure, pour expiration d'un délai ou violation irréparable de l'équité, etc.;
- la question soulevée devant le Tribunal est une requête en vue d'obtenir une ordonnance sur une question de procédure ou de preuve.

Mentionnons que les motifs invoqués ci-dessus appartiennent à la catégorie des décisions sur requête, que l'on trouvera dans la section intitulée « Décisions sur requête ».

Le tableau qui suit présente les décisions rendues par le Tribunal en 2012.

**DÉCISIONS RENDUES PAR LE TRIBUNAL EN 2012**

| N° | Date | Parties | Référence neutre |
|---|---|---|---|
| 1 | 26 avril | *Grant c. Manitoba Telecom Services Inc.* | 2012 TCDP 10 |
| 2 | 8 juin | *Nastiuk c. Première nation Couchiching et Sinclair* | 2012 TCDP 12 |
| 3 | 11 octobre | *Hughes c. Développement des ressources humaines Canada* | 2012 TCDP 22 |
| 4 | 25 octobre | *Lally c. Telus Communications Inc.* | 2012 TCDP 27 |
| 5 | 23 novembre | *Cassidy c. Société canadienne des postes et Thambirajah* | 2012 TCDP 29 |
| 6 | 30 novembre | *Closs c. Fulton Forwarders Incorporated et Fulton* | 2012 TCDP 30 |

### Décisions sur requête

Comme il a été mentionné, les différents motifs juridiques invoqués par le Tribunal qui ne peuvent être qualifiés de décisions (c.-à-d. qui ne permettent pas vraiment de déterminer si un acte discriminatoire a été posé) sont classés dans la catégorie des décisions sur requête, où l'on devrait également inclure les ordonnances de rejet de la plainte ou les autres ordonnances mettant un terme au mandat de décision ou d'instruction du Tribunal dans une affaire dont il a été saisi.

Le tableau qui suit présente les décisions sur requête rendues par le Tribunal en 2012.

| DÉCISIONS SUR REQUÊTE RENDUES PAR LE TRIBUNAL EN 2012 | | | |
|---|---|---|---|
| N° | Date | Parties | Référence neutre |
| 1 | 16 janvier | *Davidson c. Santé Canada* | 2012 TCDP 1 |
| 2 | 24 février | *Beattie et Louie c. Affaires indiennes et du Nord Canada* | 2012 TCDP 2 |
| 3 | 24 février | *Emmett c. Agence du revenu du Canada* | 2012 TCDP 3 |
| 4 | 29 février | *Labelle c. Rogers Communications Inc.* | 2012 TCDP 4 |
| 5 | 1er mars | *Cruden c. Agence canadienne de développement international et Santé Canada* | 2012 TCDP 5 |
| 6 | 29 mars | *Bailie* et al. *c. Air Canada* | 2012 TCDP 6 |
| 7 | 27 mars | *Leung c. Agence du revenu du Canada* | 2012 TCDP 7 |
| 8 | 11 avril | *Malec* et al. *c. Conseil des Montagnais de Natashquan* | 2012 TCDP 8 |
| 9 | 18 avril | *Thwaites* et al. *c. Air Canada et Association des pilotes d'Air Canada* | 2012 TCDP 9 |
| 10 | 24 mai | *Palm c. International Longshore and Warehouse Union, Local 500, Wilkinson et Willicome* | 2012 TCDP 11 |
| 11 | 12 juin | *Blain c. Gendarmerie royale du Canada* | 2012 TCDP 13 |
| 12 | 15 juin | *Lindor c. Travaux publics et Services gouvernementaux Canada* | 2012 TCDP 14 |
| 13 | 6 juillet | *Cruden c. Agence canadienne de développement international et Santé Canada* | 2012 TCDP 15 |
| 14 | 10 juillet | *Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières nations du Canada* et al. *c. Procureur général du Canada (pour le ministre des Affaires autochtones et du Développement du Nord canadien)* | 2012 TCDP 16 |
| 15 | 23 août | *Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières nations du Canada* et al. *c. Procureur général du Canada (pour le ministre des Affaires autochtones et du Développement du Nord canadien)* | 2012 TCDP 17 |
| 16 | 24 août | *Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières nations du Canada* et al. *c. Procureur général du Canada (pour le ministre des Affaires autochtones et du Développement du Nord canadien)* | 2012 TCDP 18 |
| 17 | 6 septembre | *Matson, Matson et Schneider (née Matson) c. Affaires indiennes et du Nord Canada* | 2012 TCDP 19 |
| 18 | 20 septembre | *Grant c. Manitoba Telecom Services Inc.* | 2012 TCDP 20 |
| 19 | 28 septembre | *Marsden c. Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et Service administratif des tribunaux judiciaires* | 2012 TCDP 21 |
| 20 | 12 octobre | *Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières nations du Canada* et al. *c. Procureur général du Canada (pour le ministre des Affaires autochtones et du Développement du Nord canadien)* | 2012 TCDP 23 |
| 21 | 16 octobre | *Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières nations du Canada* et al. *c. Procureur général du Canada (pour le ministre des Affaires autochtones et du Développement du Nord canadien)* | 2012 TCDP 24 |
| 22 | 19 octobre | *Murray c. Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada* | 2012 TCDP 25 |
| 23 | 25 octobre | *Hughes c. Transports Canada* | 2012 TCDP 26 |
| 24 | 31 octobre | *Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières nations du Canada* et al. *c. Procureur général du Canada (pour le ministre des Affaires autochtones et du Développement du Nord canadien)* | 2012 TCDP 28 |
| 25 | 12 décembre | *Egan c. Agence du revenu du Canada* | 2012 TCDP 31 |

## *Décisions et décisions sur requête importantes du Tribunal*

Les causes présentées ci-après sont résumées en raison de leur importance pour les Canadiens.

### *RAY DAVIDSON C. SANTÉ CANADA*, 2012 TCDP 1

Le plaignant a allégué que l'intimé avait fait preuve de discrimination à son égard en raison de sa race, de son sexe et de sa couleur en refusant de l'embaucher. Entre autres allégations, le plaignant a indiqué que lors d'un concours pour un emploi auprès de l'intimé, il avait été noté beaucoup trop durement comparativement aux autres candidats, ce qui expliquait qu'il était arrivé au cinquième rang parmi les cinq candidats admissibles. Or, d'après l'intimé, le plaignant avait fait appel de sa décision à deux reprises auprès du Comité d'appel de la Commission de la fonction publique, qui s'était penché sur la question de savoir si le plaignant avait été noté beaucoup trop durement. L'intimé, par conséquent, a déposé une requête pour empêcher la présentation de la preuve sur cet aspect de la plainte qui avait déjà été examiné.

S'appuyant sur un arrêt récent de la Cour suprême du Canada dans *British Columbia (Workers' Compensation Board) c. Figliola*, le Tribunal a cherché à déterminer si le fond de la plainte avait déjà été traité adéquatement. En appliquant l'arrêt *Figliola*, le Tribunal a estimé que rien dans le libellé de la loi n'empêchait expressément la juridiction concurrente du Comité d'appel de la Commission de la fonction publique de trancher les questions relatives aux droits de la personne. Même si devant le Comité d'appel, le plaignant n'avait pas allégué qu'il avait été victime de discrimination, le Tribunal a estimé que s'il examinait les allégations du plaignant concernant l'évaluation des candidats au cours du processus de sélection, il lui faudrait effectuer essentiellement la même analyse qu'avait effectuée le Comité d'appel de la Commission de la fonction publique, c'est-à-dire comparer les examens de tous les candidats retenus avec celui du plaignant pour déterminer si l'évaluation avait été effectuée de manière juste et équitable.

Le Tribunal a conclu que le plaignant avait eu la possibilité de présenter sa cause devant le Comité d'appel de la Commission de la fonction publique concernant l'évaluation des candidats au cours du processus de sélection et qu'il ne voyait pas l'utilité de dépenser des deniers publics et des fonds privés pour statuer une nouvelle fois sur les mêmes allégations. En conséquence, le Tribunal a accueilli la requête de l'intimé et déclaré qu'il n'examinerait pas la preuve sur la question de savoir si le plaignant avait été noté plus durement que les autres candidats au cours du processus de sélection.

#### Résultats pour les Canadiens

Cette décision sur requête a donné pour la première fois la possibilité au Tribunal de se pencher sur l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Figliola* concernant les doctrines de préclusion pour une même question en litige, d'abus de procédure et de pourvoi accessoire, et leur application dans le contexte des décisions relatives aux droits de la personne. En appliquant *Figliola* et en déterminant que sur le fond l'une des allégations du plaignant avait déjà été traitée de manière adéquate, le Tribunal a évité la dépense de fonds publics et privés pour statuer sur une question déjà résolue. Cette décision rappellera de façon fort utile aux parties que, en l'absence d'un libellé de la loi affirmant expressément le contraire, tous les tribunaux administratifs ont une juridiction concurrente pour appliquer la législation sur les droits de la personne. Elle leur rappellera également que le Tribunal ne doit pas contrôler les décisions d'autres tribunaux à cet égard, ni offrir aux parties une autre tribune pour remettre en cause des questions qui ont déjà été tranchées par un autre organisme.

### *HEATHER LYNN GRANT C. MANITOBA TELECOM SERVICES INC.*, 2012 TCDP 10

La plaignante a allégué que son employeur avait commis un acte discriminatoire à son endroit lorsqu'il a décidé de mettre fin à son emploi et de maintenir dans ses fonctions un employé moins expérimenté, en s'appuyant sur les évaluations négatives de son rendement. D'après la plaignante, les symptômes de sa déficience, un diabète de type II, nuisent à son rendement au travail. Son employeur, qui était au courant de sa déficience, a néanmoins évalué son rendement de façon négative sans prendre en compte les conséquences de sa déficience. Comme ces évaluations ont été utilisées pour comparer son rendement avec celui d'un autre employé afin de déterminer qui serait mis à pied, la plaignante a fait valoir que sa déficience avait joué un rôle dans la décision de l'employeur de mettre fin à son emploi.

Or, selon l'intimé, les symptômes associés à la déficience de la plaignante n'affectaient pas son rendement au travail et n'ont pas eu d'incidence sur ses évaluations du rendement. Après avoir évalué la preuve de deux témoins experts sur cette question, le Tribunal a déterminé qu'une personne atteinte d'un diabète de type II peut avoir des problèmes de communication ou d'interaction sociale en raison des symptômes propres à sa maladie, en particulier lorsqu'elle est sous l'effet du stress. Le Tribunal a aussi déterminé que la plaignante avait des taux élevés de glucose dans le sang vers la période où son employeur a mentionné les problèmes de communication jugés responsables de son mauvais rendement.

L'intimé a également fait valoir que les évaluations du rendement de la plaignante témoignaient d'antécédents de problèmes de rendement qui n'avaient rien à voir avec les symptômes propres à son type de diabète. En conséquence, il était justifié à ses yeux de mettre à pied la plaignante compte tenu de l'excellent rendement de l'autre titulaire. Après avoir examiné les évaluations du rendement de la plaignante, le Tribunal a rejeté cet argument également. Malgré une observation sur une évaluation indiquant que la plaignante devait améliorer ses communications avec les autres, rien n'était suffisamment important dans les évaluations en question pour indiquer qu'elle avait eu auparavant des problèmes de rendement. En fait, ces problèmes n'avaient commencé qu'après le diagnostic de sa déficience et ses efforts pour essayer de réduire l'incidence du stress sur sa santé.

Bien que la plaignante ait essayé de régler ces problèmes avec l'intimé et de faire modifier ses évaluations du rendement, celui-ci a refusé de prendre en compte l'incidence de sa déficience sur son rendement. Comme ces évaluations du rendement ont été utilisées comme motif de licenciement de la plaignante, le Tribunal a conclu que la déficience avait joué un rôle dans la décision de l'intimé de mettre fin à son emploi.

La décision fait actuellement l'objet d'une demande de contrôle judiciaire.

### Résultats pour les Canadiens

Pour les employeurs, cette décision met en lumière certains aspects importants de la loi entourant les mesures d'adaptation des personnes ayant une déficience. D'abord, les employeurs ont l'obligation d'obtenir toute l'information pertinente concernant la déficience d'un employé une fois qu'ils sont au courant de sa situation. Il peut s'agir d'information sur l'état de santé actuel de l'employé, le pronostic de rétablissement, sa capacité d'accomplir ses fonctions et la possibilité d'exercer d'autres fonctions. Ensuite, d'après cette information, l'employeur doit envisager sérieusement les mesures d'adaptation qu'il peut prendre sans qu'elles constituent une contrainte excessive. En respectant et en documentant cette procédure, il peut disposer d'un dossier lui permettant de se défendre avec succès contre des accusations de discrimination en raison d'une déficience.

### *MARLO NASTIUK C. PREMIÈRE NATION COUCHICHING ET THOMAS SINCLAIR,* 2012 TCDP 12

La plaignante a allégué qu'elle avait été victime de harcèlement sexuel de la part de son employeur et de son superviseur. Elle a aussi fait valoir que son employeur, par mesure de représailles, refusait de prendre en compte ses préoccupations et de la protéger contre les effets du harcèlement exercé par son superviseur.

Au dire de la plaignante, une détérioration de la relation de travail entre elle et son superviseur a créé un milieu de travail hostile. Elle impute cette détérioration de la relation à des choses qu'il lui aurait dites au cours d'une conversation ordinaire entre eux et à des commentaires anecdotiques qu'il aurait formulés à propos de lui-même ou à des questions qu'il lui aurait posées sur sa vie privée. Elle affirme s'être sentie mal à l'aise et avoir alors ressenti une profonde aversion à l'égard de son superviseur. La plaignante dit avoir souffert en silence et s'être sentie incapable de faire face à son superviseur et de lui demander d'arrêter de lui faire des commentaires personnels qu'elle jugeait offensants.

Toutefois, dans son témoignage, la plaignante a reconnu avoir eu à certaines occasions des conversations personnelles normales avec son superviseur et avoir parfois été en mesure de lui tenir tête. Elle a fait état de nombreuses interactions entre eux qui étaient des activités normales dans lesquelles elle s'était engagée délibérément lorsque, par exemple, son superviseur avait réparé sa voiture et réglé son climatiseur et sa fournaise. Bien que la plaignante ait affirmé que son superviseur avait créé un climat d'hostilité dans le milieu de travail, le Tribunal a estimé que la preuve révélait que c'était plutôt l'irascibilité et la condescendance de la plaignante envers ses collègues qui suscitaient de l'hostilité à son égard. En définitive, lorsqu'on a demandé à la plaignante dans un contre-interrogatoire de fournir des précisions et des exemples pour justifier les allégations de harcèlement de la part de son superviseur, elle a été incapable de donner un seul exemple. Elle n'est pas non plus parvenue à donner un exemple montrant en quoi son employeur ne l'avait pas protégée dans le milieu de travail contre les effets du prétendu harcèlement de son superviseur.

Le Tribunal a donc conclu que la plaignante n'était pas un témoin crédible et que son témoignage à l'appui de ses allégations de harcèlement sexuel et de représailles ne constituait pas une preuve suffisante à première vue. En conséquence, sa plainte a été rejetée.

Cette décision fait actuellement l'objet d'une demande de contrôle judiciaire.

### Résultats pour les Canadiens

L'importance de cette décision tient principalement au fait qu'elle donne un aperçu clair et concis du droit actuel concernant le critère de la preuve suffisante à première vue d'un acte discriminatoire dans le contexte d'une plainte pour harcèlement sexuel. Plus précisément, dans l'espèce, la plaignante n'a pas établi que la conduite de son superviseur était ***inopportune*** et

*de nature sexuelle.* Cette décision rappelle donc de façon fort utile aux plaignants qu'il leur incombe au départ d'étayer chaque élément d'une allégation de pratique discriminatoire.

*STEPHEN CLOSS C. FULTON FORWARDERS INCORPORATED ET STEPHEN FULTON,* 2012 TCDP 30

Le plaignant a soulevé diverses allégations d'actes discriminatoires en lien avec son emploi auprès des intimés. Sa conjointe avait fait deux fausses couches à l'époque et le plaignant n'a pas réussi à obtenir un congé pour l'accompagner à l'hôpital à ces occasions et pour surmonter le deuil de cette perte par la suite. Selon sa déposition, il s'agissait d'une discrimination fondée sur la situation de famille. À la suite de ces incidents, le plaignant a subi une blessure au genou et a eu besoin d'un congé pour se rétablir. Cette demande lui ayant valu d'être congédié, le plaignant fait valoir qu'il y a eu discrimination au motif de la déficience.

En ce qui a trait aux fausses couches, le Tribunal a estimé que la relation entre conjoints est protégée par le motif de la situation de famille et que le plaignant et sa conjointe avaient subi ces pertes ensemble en tant que famille. Par conséquent, l'employeur avait l'obligation de voir s'il pouvait accorder au plaignant le congé demandé pour s'acquitter de ses obligations familiales. Le Tribunal a conclu qu'aucune preuve n'indiquait que l'employeur avait réfléchi de manière sérieuse aux besoins du plaignant qui demandait congé au moment des fausses couches et après ou qu'il avait sérieusement envisagé de prendre des mesures pour y répondre.

En ce qui a trait au congédiement du plaignant, le Tribunal a estimé que l'employeur avait engagé un autre chauffeur pour s'acquitter du travail du plaignant, bien que celui-ci lui ait présenté un certificat médical indiquant qu'il pourrait reprendre le travail à la suite de sa blessure à la jambe. Pour sa part, l'employeur a affirmé avoir décidé d'embaucher un autre chauffeur parce que le plaignant lui avait fait savoir qu'il ne pourrait plus conduire de nuit en toute sécurité en raison des symptômes de son lupus. Au dire de l'employeur, il n'y avait pas assez de travail de jour pour occuper un chauffeur ne pouvant conduire la nuit. Le plaignant a nié avoir fait part de cette restriction à son employeur. Mais peu importe si cette restriction a été communiquée ou non, l'employeur n'a jamais demandé de certificat médical concernant le lupus du plaignant. Le Tribunal n'a donc pas été convaincu que l'employeur avait réfléchi sérieusement à la restriction alléguée du plaignant concernant la conduite de nuit. La preuve déposée n'était pas non plus suffisante pour établir que l'employeur aurait subi une contrainte excessive en raison de la restriction alléguée du plaignant concernant la conduite de nuit. Le Tribunal a donc conclu que le plaignant avait été victime de discrimination lorsque l'intimé ne lui a pas offert de poursuivre son emploi en raison de sa déficience (tant sa blessure au genou que son lupus).

### Résultats pour les Canadiens

La pertinence et l'importance de cette décision résident dans l'interprétation par le Tribunal de la « situation de famille » en tant que motif de discrimination. Comme il s'agit expressément en l'espèce d'une fausse couche et non des obligations découlant de la relation traditionnelle parent-enfant, le jugement explique qu'en élargissant la définition de la situation familiale aux circonstances du cas, on se retrouverait avec une définition dépassant celle prévue par la jurisprudence actuelle et allant au-delà d'une interprétation raisonnable de la loi. Toutefois, au lieu de s'en tenir à la question de savoir si le plaignant tombe précisément dans la catégorie des personnes protégées en raison de la situation de famille, le Tribunal a choisi de mettre l'accent sur le préjudice subi par l'individu. Ce faisant, il a reconnu que c'était la relation entre le plaignant et sa conjointe qui était à l'origine des obligations familiales en question dans ce cas. Puisque l'expression « situation de famille » n'est pas définie par la loi, la décision *Closs* fait une contribution tangible à l'interprétation par la jurisprudence des éléments protégés par l'interdiction de ce motif de discrimination.

### Décisions sur requête

En plus des décisions exécutoires, on trouvera le texte complet de toutes les décisions sur requête rendues en 2012 sur le site Web du Tribunal à l'adresse **http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/index-fra.asp**.

# Activités du Tribunal

## Nominations

En 2012, le gouvernement du Canada a nommé pour siéger au Tribunal trois nouveaux membres à temps partiel, soit un en mai et deux en décembre, ce qui porte à sept le nombre de membres à temps partiel. Leur nomination aidera à réduire l'arriéré de dossiers.

## Comparution devant des comités permanents de la Chambre des communes

En 2012, le Tribunal a été invité à comparaître devant deux comités permanents de la Chambre des communes. En octobre, le président par intérim a comparu devant le Comité permanent de la condition féminine en lien avec son étude portant sur les plaintes pour harcèlement sexuel dans la sphère fédérale. En novembre, il a été invité à comparaître devant le Comité permanent de la justice et des droits de la personne pour faire état de l'expérience du Tribunal en matière de discrimination contre les personnes transgenres ou pour des motifs d'identité sexuelle. Le Comité examinait alors le projet de loi C 279, qui ajouterait l'identité sexuelle et l'expression sexuelle à la liste des motifs de discrimination illicite figurant dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

## Activités organisationnelles

À l'instar des petits ministères et des autres micro-organismes, le Tribunal subit continuellement des pressions pour mettre en œuvre diverses initiatives de gestion pangouvernementales ou y donner suite. En 2012, il a poursuivi ses efforts sur plusieurs fronts, par exemple le renforcement des systèmes nécessaires ainsi que le rétablissement et le renforcement de saines pratiques de gestion. Les prochains paragraphes font état de certaines activités dignes de mention.

### Vérifications

Le Bureau du contrôleur général du Canada a mené à terme en avril 2012 sa vérification des contrôles de base pour le Tribunal. Le président par intérim et le directeur exécutif ont comparu devant le Comité de vérification des petits ministères et organismes pour discuter des constatations des vérificateurs et du plan de gestion en découlant. Comme le Tribunal répondait à une seule des exigences clés des instruments de politique vérifiés, il a déployé des efforts considérables en 2012 pour corriger ses processus et mettre en place des mécanismes de contrôle afin de se conformer aux autorisations législatives et aux instruments de politique régissant les saines pratiques de gestion financière.

### Site Web

Au début de 2011, la direction a décidé de sous-traiter à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) les fonctions des technologies de l'information (TI) du Tribunal, tout en conservant la gestion des sites Internet et intranet et des services de webmestre, qu'il comptait mettre à jour et perfectionner au fil du temps. La décision rendue par la Cour fédérale dans l'affaire *Jodhan c. Procureur général du Canada* a obligé tous les ministères et organismes à mettre en œuvre une nouvelle *Norme sur l'accessibilité des sites Web* pour toutes les pages Web au plus tard le 31 juillet 2013 et à se conformer aux *Directives pour l'accessibilité aux contenus Web*, version 2.0 (WCAG 2.0), reconnues à l'échelle internationale. Le Tribunal s'est attaché à respecter l'ordonnance de la Cour fédérale et s'est associé avec Lexum, fournisseur de services clés en main, pour l'hébergement et la diffusion des données électroniques relatives à ses décisions judiciaires. Il en a profité pour éliminer de son site Web le contenu redondant ou périmé et convertir le contenu restant de manière à respecter la nouvelle norme sur l'accessibilité.

### Technologies de l'information

L'environnement de TI du Tribunal a continué d'être mis à rude épreuve en 2012 dans la foulée de l'attaque malveillante contre son réseau en 2011 et de la sous-traitance subséquente de ses fonctions de TI à TPSGC. Pendant la plus grande partie de l'année, les employés du Tribunal ont dû utiliser des systèmes de TI fonctionnant bien en deçà de leur capacité habituelle. Tout au long de 2012, le Tribunal a continué de donner suite aux nouvelles exigences de la politique s'appliquant à ses systèmes financiers de TI et de se pencher sur les problèmes d'interopérabilité découlant de l'externalisation des fonctions de TI.

# Membres du Tribunal

## *Biographies*

### Membres à temps plein

#### SUSHEEL GUPTA
*Président par intérim (vice-président)*

Membre du Tribunal canadien des droits de la personne depuis août 2010, Susheel Gupta a été nommé président par intérim en avril 2012. M. Gupta a obtenu un baccalauréat ès arts de l'Université de Waterloo en 1993 et un baccalauréat en droit de l'Université d'Ottawa en 1998. Admis au barreau de l'Ontario en février 2000, il a passé la majeure partie de sa carrière dans la fonction publique fédérale en tant que procureur et conseiller en cybercriminalité, conseiller spécial auprès de l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien et avocat à la Section des crimes contre l'humanité et des crimes de guerre du ministère de la Justice. Employé du Service des poursuites pénales du Canada, M. Gupta est actuellement en congé sans solde.

En tant que fonctionnaire et membre de la communauté, M. Gupta a reçu le Prix d'excellence de la fonction publique – catégorie jeunesse, le Prix pour l'engagement humanitaire décerné par le sous-ministre de la Justice et, récemment, le prix du juge en chef Lennox du Réseau ontarien d'éducation juridique ainsi que la Médaille du Jubilé de diamant de la Reine Elizabeth II.

#### SOPHIE MARCHILDON
*Membre à temps plein*

Sophie Marchildon a été nommée en 2010 à titre de membre à temps plein du Tribunal canadien des droits de la personne pour un mandat de trois ans. Elle est titulaire d'un baccalauréat en droit et d'une maîtrise en droit international et en sciences politiques de l'Université du Québec à Montréal. Elle a obtenu en 2006 le Prix d'excellence de la Clinique internationale de défense des droits humains. Elle est membre du barreau du Québec.

Au cours de sa carrière, M^me^ Marchildon a pratiqué dans diverses branches du droit – droit de l'immigration, droits de la personne et droit de la santé. Elle a été avocate et codirectrice du Conseil pour la protection des malades de 2005 à 2006, puis assesseure et membre du Tribunal des droits de la personne du Québec. Elle a participé bénévolement à plusieurs comités d'éthique clinique de 2005 à 2010, et elle a été ombudsman pour les services de santé du Québec de 2006 jusqu'à sa nomination au Tribunal canadien des droits de la personne en mai 2010.

Titulaire d'une licence en médiation du barreau du Québec, M^me^ Marchildon a participé à plus de 200 médiations dans le domaine des droits de la personne et du système de santé. Elle a fait partie de l'équipe de visiteurs du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec chargés d'évaluer la qualité des centres de soins de longue durée dans la province. En ce qui a trait aux personnes âgées et à son expérience professionnelle, M^me^ Marchildon a donné le cours intitulé « Violence envers les personnes âgées – Vio 2008 » à l'Université de Montréal en 2009.

### Membres à temps partiel

#### MATTHEW D. GARFIELD (ONTARIO)

Matthew D. Garfield a été nommé en tant que membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 2006 et reconduit dans ses fonctions en 2011.

M. Garfield est avocat, médiateur agréé et arbitre agréé. Il est président d'ADR Synergy Inc., cabinet spécialisé dans les domaines de la médiation, de l'arbitrage, des enquêtes et évaluations en milieu de travail et de la surveillance de l'application des ordonnances rendues par les cours de justice et les tribunaux. M. Garfield est arbitre auprès de l'Indian Residential Schools Adjudication Secretariat.

De 2000 à 2004, M. Garfield a été président du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, dont il était le vice-président depuis 1998. Il a rendu des décisions et fait office de médiateur dans des dossiers liés à la discrimination, au harcèlement et aux représailles en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario*. Avant sa nomination au tribunal ontarien, M. Garfield exerçait le droit à Toronto.

Il a obtenu son diplôme auprès de la Dalhousie Law School en 1988 et a été lauréat du prix de sa promotion en droit constitutionnel. Il a été admis au barreau de la Nouvelle-Écosse en 1989 et au barreau de l'Ontario en 1992.

## WALLACE G. CRAIG (COLOMBIE-BRITANNIQUE)

Wallace Gilby Craig a été reconduit dans ses fonctions en tant que membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 2011 pour un mandat de trois ans. Ancien juge, M. Craig compte 46 ans d'expérience dans le système de justice, dont 20 ans de pratique générale.

M. Craig a accédé à la magistrature en 1975 et il a siégé à la Cour provinciale de la Colombie-Britannique, Division criminelle de Vancouver, jusqu'en 2001. Après s'être retiré à Vancouver, sa ville natale, le juge Craig a écrit l'ouvrage *Short Pants to Striped Trousers: The Life and Times of a Judge in Skid Road Vancouver*. Le juge Craig est diplômé de la faculté de droit de l'Université de la Colombie-Britannique.

## RÉJEAN BÉLANGER (QUÉBEC)

Réjean Bélanger a été reconduit dans ses fonctions de membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 2011 pour un mandat de trois ans. M. Bélanger est avocat et médiateur agréé.

Il est titulaire d'un baccalauréat en éducation de l'Université de Montréal ainsi que d'un baccalauréat ès arts, d'un baccalauréat en commerce, d'une maîtrise en éducation et d'un baccalauréat en droit de l'Université d'Ottawa. Admis au barreau du Québec en 1980, M. Bélanger dirige depuis lors un cabinet privé à Gatineau, au Québec, où il pratique le droit, principalement le droit du travail et le droit administratif.

Il a obtenu son agrément comme médiateur dans les domaines civil, commercial et familial en 1997. Au cours de sa carrière, il a plaidé devant plusieurs tribunaux, entre autres des tribunaux administratifs, la Cour supérieure du Québec, la Cour d'appel et la Cour suprême du Canada.

Avant d'être avocat, M. Bélanger a occupé les postes de secrétaire adjoint pour l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens et de directeur du Bureau régional de la Fédération des enseignants de l'Ouest du Québec. Il fait partie du conseil d'administration de trois organismes à but non lucratif qui viennent en aide à des pays d'Afrique, des Antilles (Haïti) et d'Amérique centrale (Honduras).

## EDWARD LUSTIG (ONTARIO)

Edward Lustig a été reconduit dans ses fonctions de membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 2011 pour un mandat de cinq ans.

Titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Toronto et d'un baccalauréat en droit de l'Université Queen's, M. Lustig a été admis au barreau de l'Ontario en 1975 avec mention très honorable. Il est membre du barreau du Haut-Canada et de l'Association du Barreau canadien depuis 1975. La même année, M. Lustig s'est joint aux services juridiques de la Ville de Niagara Falls dont il a pris sa retraite en 2002 après 27 ans de loyaux services. En janvier 2006, il est entré au service du cabinet Broderick & Partners en tant qu'avocat généraliste, privilégiant les domaines du droit municipal, de l'urbanisme et de l'aménagement, du droit commercial et immobilier et les litiges connexes. M. Lustig possède également de l'expérience dans les domaines du droit du travail, notamment l'emploi et l'équité salariale.

## ROBERT MALO (QUÉBEC)

Robert Malo a été nommé en mai 2012 à titre de membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne pour un mandat de trois ans. Admis au barreau en 1978, M. Malo a exercé le droit dans différentes branches – droit civil, droit matrimonial, droit de la jeunesse, droit administratif, et droit criminel et pénal. Au cours des années 1980, M. Malo a été vice-président des ventes

et de l'administration, et par la suite président-directeur général de l'entreprise familiale dans le domaine de l'imprimerie commerciale à Joliette, au Québec.

En 1989, M. Malo est revenu à la pratique du droit en cabinet privé jusqu'en novembre 2003, où il est devenu membre permanent du Tribunal des anciens combattants (révision et appel) jusqu'en janvier 2009. Entre mars 2010 et janvier 2011, M. Malo a travaillé pour un cabinet d'avocats de Laval où il a été responsable du développement des affaires dans la région de Lanaudière. En décembre 2011, il a été nommé associé du cabinet Les avocats Alain Généreux et Robert Malo à Joliette.

M. Malo possède une vaste expérience en tant qu'avocat plaidant. Il a plaidé auprès de différents tribunaux – Cour du Québec, Cour supérieure et Cour d'appel, Cour suprême du Canada – de même qu'auprès de divers tribunaux administratifs quasi judiciaires. M. Malo est également médiateur familial depuis 1997 et médiateur en litiges civils, commerciaux et du travail depuis 2009. M. Malo est bien connu dans son milieu pour sa participation à de nombreux organismes de sa région.

## GEORGE E. ULYATT (MANITOBA)

George Ulyatt a été nommé en tant que membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en décembre 2012 pour un mandat de trois ans. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Brandon et d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Admis au barreau du Manitoba en 1976, il a exercé le droit en cabinet privé pendant plus de 35 ans et a été avocat plaidant dans des causes d'importance capitale dans les différents tribunaux du Manitoba.

M. Ulyatt a exercé le droit auprès de plusieurs tribunaux administratifs, notamment en tant que conseiller juridique de la Commission d'examen de la santé mentale du Manitoba et de l'Ordre des infirmières et infirmiers psychiatriques autorisés du Manitoba. Il a auparavant été nommé enquêteur en vertu de la *Loi sur l'expropriation* et a mené des enquêtes publiques partout au Manitoba.

En tant que membre de la communauté et bénévole, M. Ulyatt a joué un rôle actif dans le sport amateur au sein d'équipes ainsi qu'à l'échelle provinciale et nationale. Il a été président de Hockey Manitoba et membre du conseil d'administration de Hockey Canada pendant cinq ans. En 2006, il a reçu l'Ordre du mérite de Hockey Canada pour ses contributions au hockey à l'échelle nationale.

## OLGA LUFTIG (ONTARIO)

Olga Luftig a été nommée en tant que membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en décembre 2012 pour un mandat de trois ans. Elle a obtenu avec mention un baccalauréat ès arts en histoire et en sciences politiques et un baccalauréat en éducation de l'Université de Toronto. Elle est également titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université de Windsor.

En tant qu'avocate en exercice, M^me^ Luftig est également membre à temps partiel du Comité de conformité des élections municipales de la Ville de Markham ainsi que du Comité de conformité des élections communes du conseil scolaire de district catholique de la région de York et du conseil scolaire de district de la région de York.

M^me^ Luftig possède une vaste expérience dans diverses branches du droit en tant qu'ancienne juriste d'entreprise et membre d'un cabinet privé.

Elle a également été membre de la Commission de la location immobilière de l'Ontario, où elle a tenu des audiences.

# Renseignements supplémentaires

**Directeur exécutif**
**Tribunal canadien des droits de la personne**
160, rue Elgin, 11e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Téléphone : 613-995-1707
Télécopieur : 613-995-3484
ATS : 613-947-1070
Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site Web : chrt-tcdp.gc.ca